

4 調査データの分析

渡邊 太

4-1 箕面市調査・集計結果の概要

4-1-1 方法

本節では、集計結果の概要を紹介する。主として単純集計の結果を図表化して示した。

4-1-2 回答者の基本的属性

回答者の性別は男性44.1%、女性55.9%である(図4-1-2-1、表4-1-2-1)。

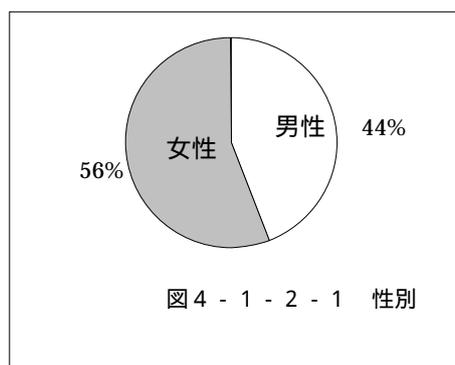


表4-1-2-1 性別

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 男性	286	43.7	44.1	44.1
女性	362	55.3	55.9	100.0
合計	648	98.9	100.0	
欠損値 不明・無回答	7	1.1		
合計	655	100.0		

回答者の年齢は、最小値20歳、最大値80歳、平均値49.52歳。年齢層は、欠損値を除くと20~29歳13.3%、30~39歳14.9%、40~49歳20.4%、50~59歳20.0%、60~69歳22.8%、70~79歳6.0%、80歳以上2.6%である(表4-1-2-2、図4-1-2-2)。

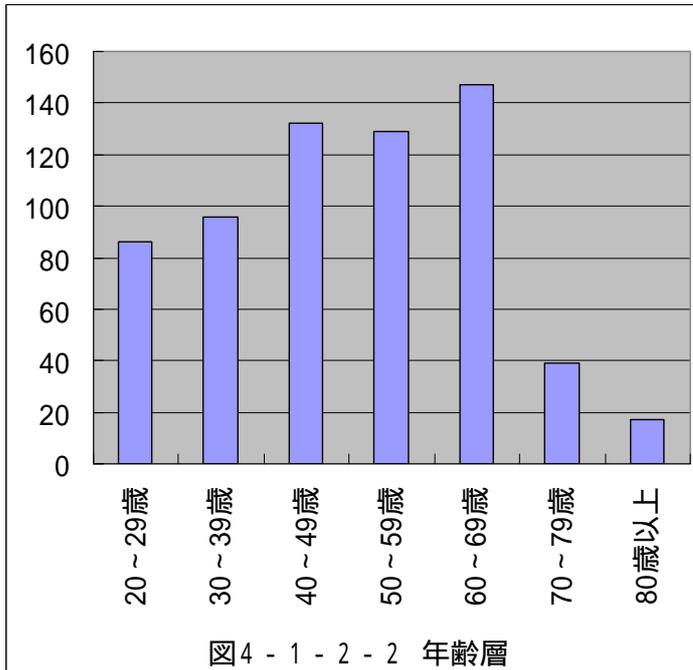


表4-1-2-2 年齢層

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
20～29歳	86	13.1	13.3	13.3
30～39歳	96	14.7	14.9	28.2
40～49歳	132	20.2	20.4	48.6
50～59歳	129	19.7	20.0	68.6
60～69歳	147	22.4	22.8	91.3
70～79歳	39	6.0	6.0	97.4
80歳以上	17	2.6	2.6	100.0
合計	646	98.6	100.0	
欠損値				
不明・無回答	9	1.4		
合計	655	100.0		

標本の代表性を確認するために、箕面市の国勢調査データと比較しておく。2005年10月1日に実施された国勢調査のデータによると、箕面市の性別人口構成比は、男性48.2%、女性51.8%である。また、年齢別人口構成比は、20～29歳18.6%、30～39歳18.3%、40～49歳15.0%、50～59歳18.2%、60～69歳15.8%、70～79歳9.2%、80歳以上5.0%である。母集団と比べると、標本は性別において女性の比率がやや高く、年齢層において青年層と高齢層の割合が小さく、40代から60代までの世代の比率が高くなっている。

4 - 1 - 3 雇用状況

回答者のうち、現在、有職者は 66.4%、無職者は 33.6%である（表 4 - 1 - 3 - 1）。性別と勤め先をクロスさせると、男性の 70.4%は勤め先がある。また、女性の 36.8%は勤め先がない（表 4 - 1 - 3 - 2）。無職者のなかでは女性の割合が高い。

表 4 - 1 - 3 - 1 現在、お勤め先がありますか？

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ある	429	65.5	66.4	66.4
	ない	217	33.1	33.6	100.0
	合計	646	98.6	100.0	
欠損値	不明・無回答	9	1.4		
	合計	655	100.0		

表 4 - 1 - 3 - 2 性別×勤め先

			現在、お勤め先がありますか？		合計
			ある	ない	
性別	男性	度数	200	84	284
		性別の%	70.4%	29.6%	100.0%
	女性	度数	228	133	361
		性別の%	63.2%	36.8%	100.0%
合計		度数	428	217	645
		性別の%	66.4%	33.6%	100.0%

有職者の雇用形態は、正社員が回答者の 52.4%を占め、ついでパート・アルバイトが 25.9%である（表 4 - 1 - 3 - 3）。

表 4 - 1 - 3 - 3 雇用形態

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	正社員	225	34.4	52.4	52.4
	パート・アルバイト	111	16.9	25.9	78.3
	派遣社員	19	2.9	4.4	82.8
	嘱託社員	10	1.5	2.3	85.1
	契約社員	25	3.8	5.8	90.9
	臨時社員	6	.9	1.4	92.3
	個人請負業	13	2.0	3.0	95.3
	その他	20	3.1	4.7	100.0
	合計	429	65.5	100.0	
欠損値	非該当	224	34.2		
	不明・無回答	2	.3		
	合計	226	34.5		
合計		655	100.0		

正社員を「正規雇用」とし、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、臨時社員、個人請負業、その他をまとめて「非正規雇用」として再コード化すると、回答者の 52.4%が正

規雇用、47.6%が非正規雇用である。雇用形態と性別をクロスさせると、男性の73.0%が正規雇用、27.0%が非正規雇用であり、女性の34.5%が正規雇用、65.5%が非正規雇用である（表4-1-3-4）。男性が正規雇用に、女性が非正規雇用に偏っていることがわかる。

表4-1-3-4 性別×正規・非正規

		正規・非正規		合計
		正規雇用	非正規雇用	
性別	男性	度数 146	54	200
		性別の% 73.0%	27.0%	100.0%
	女性	度数 79	150	229
		性別の% 34.5%	65.5%	100.0%
合計	度数	225	204	429
	性別の%	52.4%	47.6%	100.0%

在籍年数は、最小値0.8年、最大値43.0年、平均値10.35年である。1年未満16.8%、1年以上～3年未満18.9%、3年以上～10年未満28.0%、10年以上～30年未満28.2%、30年以上8.2%である（表4-1-3-5）。

表4-1-3-5 在籍年数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1年未満	72	11.0	16.8	16.8
	1年以上～3年未満	81	12.4	18.9	35.7
	3年以上～10年未満	120	18.3	28.0	63.6
	10年以上～30年未満	121	18.5	28.2	91.8
	30年以上	35	5.3	8.2	100.0
	合計	429	65.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	226	34.5		
	合計	655	100.0		

勤め先の事業所規模は、100人未満の事業所が回答者の51.4%を占める。1000名以上も21.3%に上る。ただし、事業所規模で回答しているのではなく企業規模として回答している可能性もあるため、解釈には注意が必要である（表4-1-3-6）。

表4 - 1 - 3 - 6 事業所規模

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
有効	1～4名	35	5.3	8.4	8.4
	5～9名	46	7.0	11.0	19.4
	10～29名	48	7.3	11.5	30.9
	30～99名	86	13.1	20.6	51.4
	100～299名	63	9.6	15.1	66.5
	300～499名	23	3.5	5.5	72.0
	500～999名	28	4.3	6.7	78.7
	1000名以上	89	13.6	21.3	100.0
	合計	418	63.8	100.0	
欠損 値	非該当	226	34.5		
	不明・無回答	11	1.7		
	合計	237	36.2		
合計	655	100.0			

従事している産業では、医療・福祉系が目立つ。製造業、卸売・小売業、サービス業もそれぞれ1割を越えている（表4 - 1 - 3 - 7）。

表4 - 1 - 3 - 7 産業分類

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント		
有効	農林水産業	2	.3	.5	.5	
	建設業	20	3.1	4.7	5.2	
	製造業	53	8.1	12.4	17.6	
	電気・ガス・水道業	13	2.0	3.1	20.7	
	情報通信業	17	2.6	4.0	24.6	
	運輸業	20	3.1	4.7	29.3	
	卸売・小売業	50	7.6	11.7	41.1	
	金融・保険業	12	1.8	2.8	43.9	
	不動産業	6	.9	1.4	45.3	
	飲食店・宿泊業	17	2.6	4.0	49.3	
	医療・福祉	72	11.0	16.9	66.2	
	教育・学習支援業	40	6.1	9.4	75.6	
	サービス業	49	7.5	11.5	87.1	
	公務	19	2.9	4.5	91.5	
	その他	36	5.5	8.5	100.0	
	合計	426	65.0	100.0		
	欠損 値	非該当	226	34.5		
		不明・無回答	3	.5		
		合計	229	35.0		
合計	655	100.0				

4 - 1 - 4 職場トラブルへの対処法

職場トラブルに遭遇したとき、人は誰に相談するだろうか。調査票の問1では、職場ト

ラブルの種類ごとに、どのような相談先を選択するかを複数回答形式で尋ねた。質問項目として設定した職場トラブルは、(1)会社の業績の悪化にともない解雇通知を受けた、(2)会社の業績の悪化にともない労働条件の切り下げを受けた、(3)職場で深刻ないじめ(性的いやがらせの場合も含む)を受けた、(4)職場の同僚どうしの人間関係が険悪(あなたが巻き込まれていない場合も含む)になった、(5)退職強要を目的として仕事を与えられなくなった、(6)自分の適性とまったくかけはなれた内容の仕事を命じられた、以上の6種類である。(1)解雇通知、(2)労働条件切り下げは、雇用条件・労働条件にかかわるトラブルであり、(3)いじめ、(4)険悪な人間関係は、対人関係にかかわるトラブルであり、(5)仕事干し、(6)適性無視は、仕事内容にかかわるトラブルである。

相談先としては、(1)同僚、(2)上司、(3)別部署同僚、(4)別部署上司、(5)会社相談窓口、(6)社内労働組合、(7)家族・親族、(8)友人・知人、(9)ユニオン(社外労働組合)、(10)行政機関、(11)専門家、(12)裁判所、(13)その他、以上の13種類である(表4-1-4-1)。

表4-1-4-1 職場トラブルへの対処

	解雇通知	労働条件	いじめ	険悪な	仕事干し	適性無視	合計
同僚	262	257	263	293	161	212	1448
上司	268	278	297	340	168	356	1707
別部署同僚	93	81	105	130	69	75	553
別部署上司	48	32	53	67	60	73	333
会社窓口	206	193	272	162	202	184	1219
社内労働組	262	266	149	79	271	149	1176
家族・親族	375	285	243	196	256	216	1571
友人・知人	277	218	297	279	224	214	1509
ユニオン	60	66	51	15	103	32	327
行政機関	180	125	117	29	194	50	695
専門家	179	118	165	44	206	50	762
裁判所	16	9	15	3	26	8	77
その他	25	30	41	43	45	75	259
合計	2251	1958	2068	1680	1985	1694	11636

相談先として選択された度数がもっとも高いのは、「上司」で6つの職場トラブルすべてを通じての合計が1707である。ついで、「家族・親族」(1571)、「友人・知人」(1509)、「同僚」(1448)となる。もっとも低いのは、「裁判所」(77)である。

もっとも多くの相談先を選択されたトラブルは、「解雇通知」(2251)であり、つぎに多いのが「いじめ」(2068)である。もっとも少ないのは「険悪な人間関係」(1680)である。

トラブルの種類と相談先の関係について、視覚的に把握するために、平均値をとった棒

グラフを作成した。調査票で相談先を選択した回答を「1」としてコード化しているので、平均値は標本のなかで該当する相談先を選択した回答者の割合を示す（図4-1-4-1～図4-1-4-6）。

解雇通知の場合、「家族・親族」が際立って平均値が高く、回答者の約6割が選択している。つぎに高いのが「友人・知人」で、さらに「上司」「同僚」「社内労働組合」とつづく。「会社窓口」「行政機関」「専門家」も約3割程度、選択されている（図4-1-4-1）。

労働条件切り下げの場合、「家族・親族」「上司」「社内労働組合」「同僚」が約4割程度でおおよそ並ぶ。「行政機関」「専門家」は約2割程度である（図4-1-4-2）。

いじめの場合、「上司」「友人知人」が45.3%でもっとも高く、「会社窓口」「同僚」がつづく。6種類のトラブルのなかで「会社窓口」の割合がもっとも高いのは、いじめの場合である（図4-1-4-3）。

険悪な人間関係の場合、「上司」がもっとも高く、5割を越えている。ついで「同僚」「友人・知人」である。「家族・親族」が比較的到低く、また、「行政機関」「専門家」「裁判所」などフォーマルな相談先が低いことが特徴的である（図4-1-4-4）。

仕事干しの場合、「社内労働組合」がもっとも高く、ついで「家族・親族」「友人・知人」である。「行政機関」「専門家」も比較的に高い（図4-1-4-5）。

適性無視の場合、「上司」が際立って高く、5割を超える。フォーマルな相談先が低い点は険悪な人間関係と共通する（図4-1-4-6）。

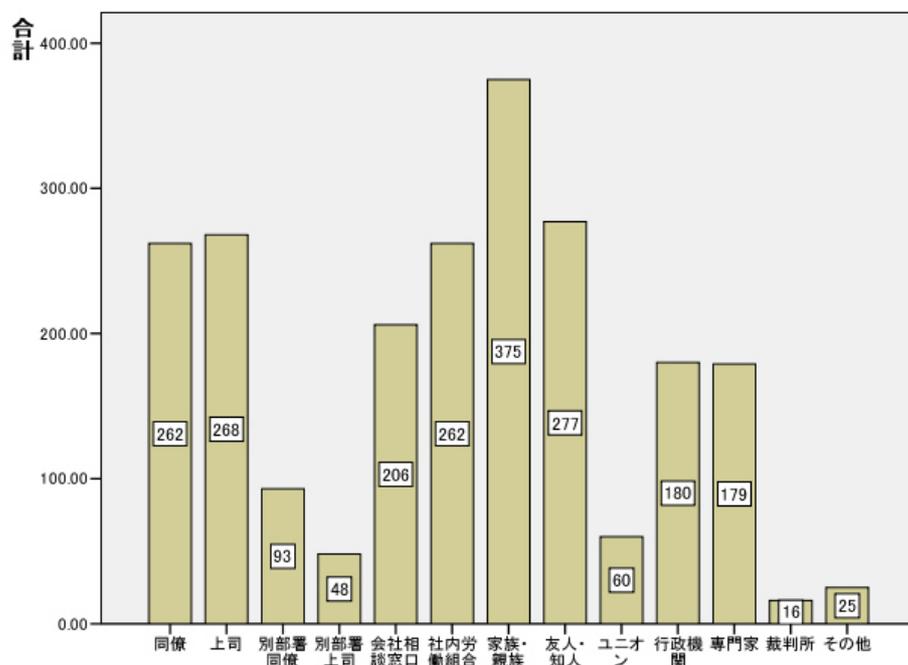


図4-1-4-1 解雇通知

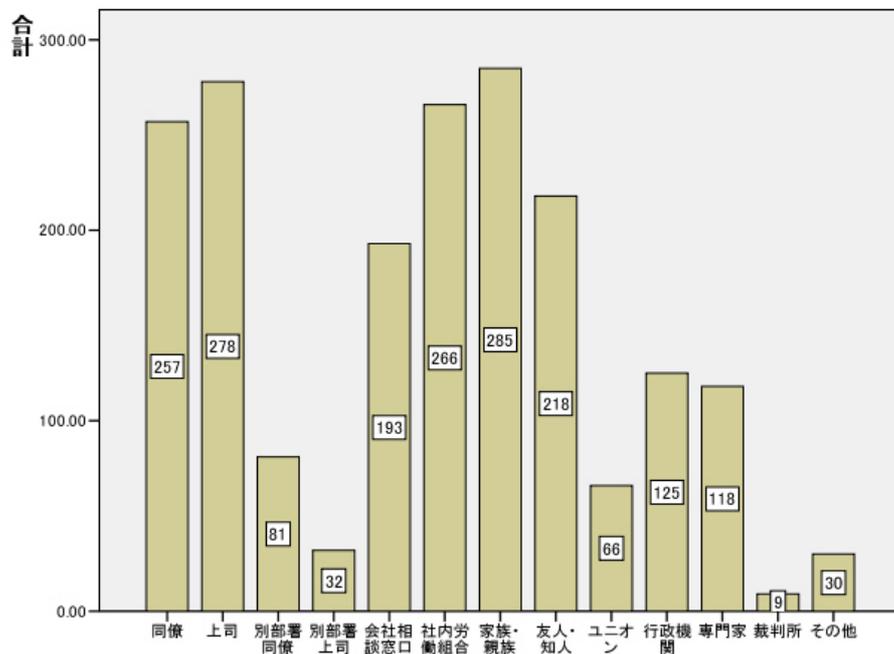


図4-1-4-2 労働条件切り下げ

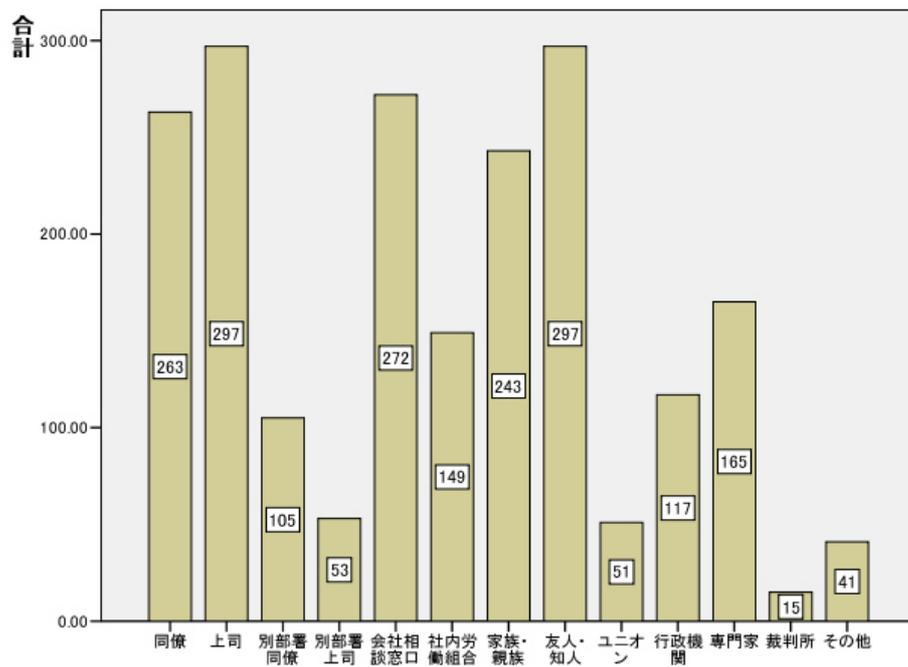


図4-1-4-3 いじめ

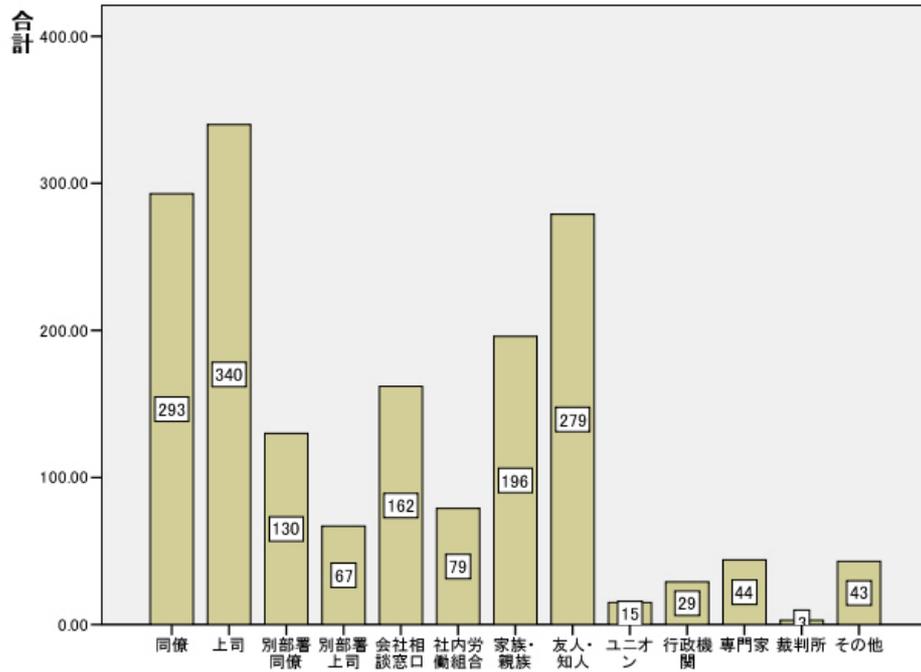


図4-1-4-4 険悪な人間関係

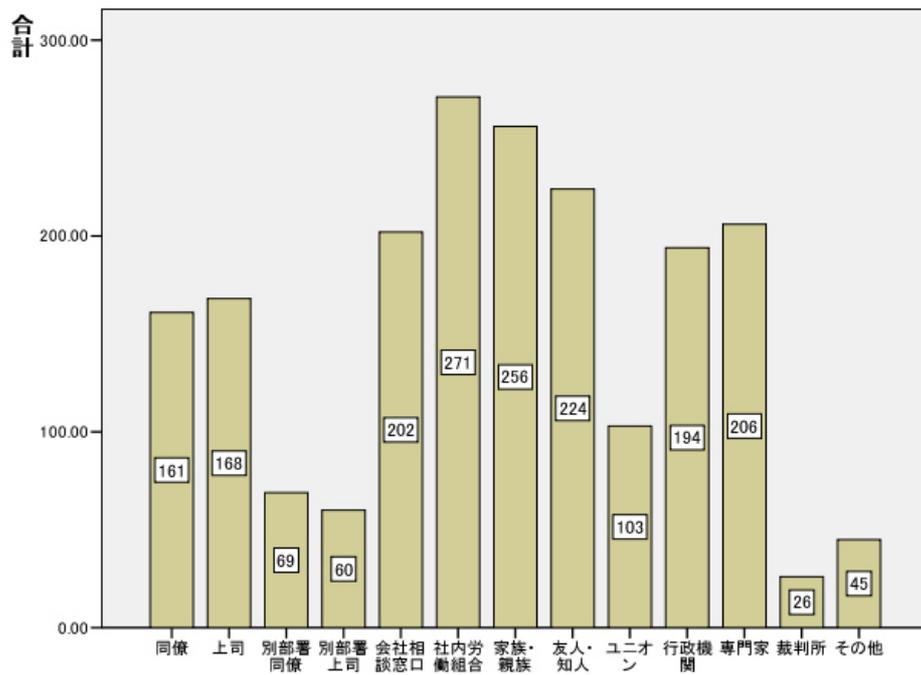


図4-1-4-5 仕事干し

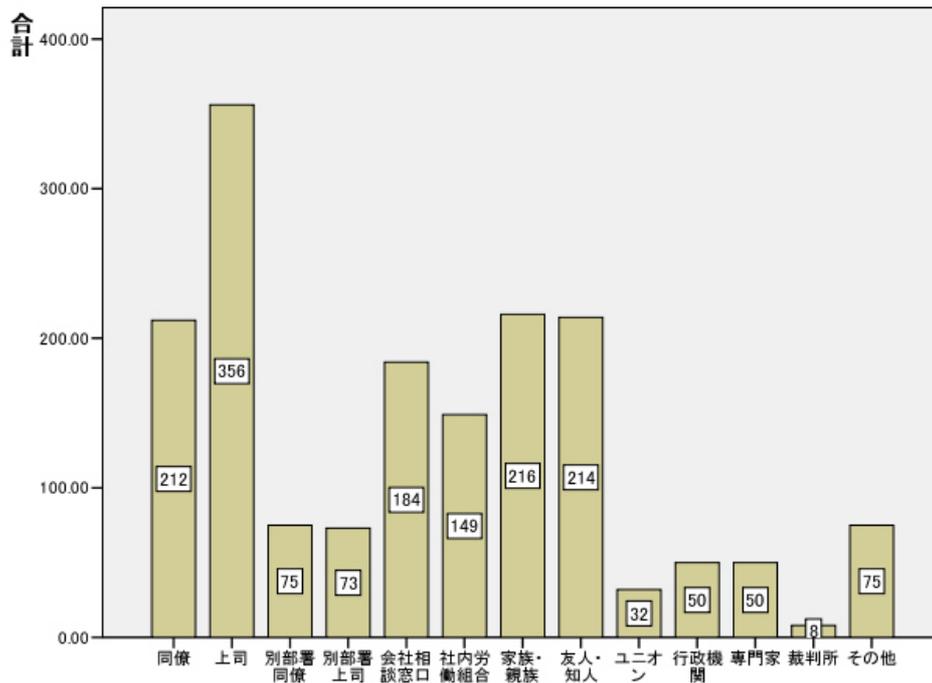


図4-1-4-6 適性無視

4 - 1 - 5 職場トラブル経験

「解雇通知」「労働条件切り下げ」「いじめ」「人間関係険悪」「仕事干し」「適性無視」という6種類の職場トラブルに関して、実際にそれを経験したかどうかを有職者に限定して質問した。結果は、「人間関係が険悪」がもっとも多く有職者の約3割になる。他のトラブル経験は、それほど多くない(表4-1-5-1)。

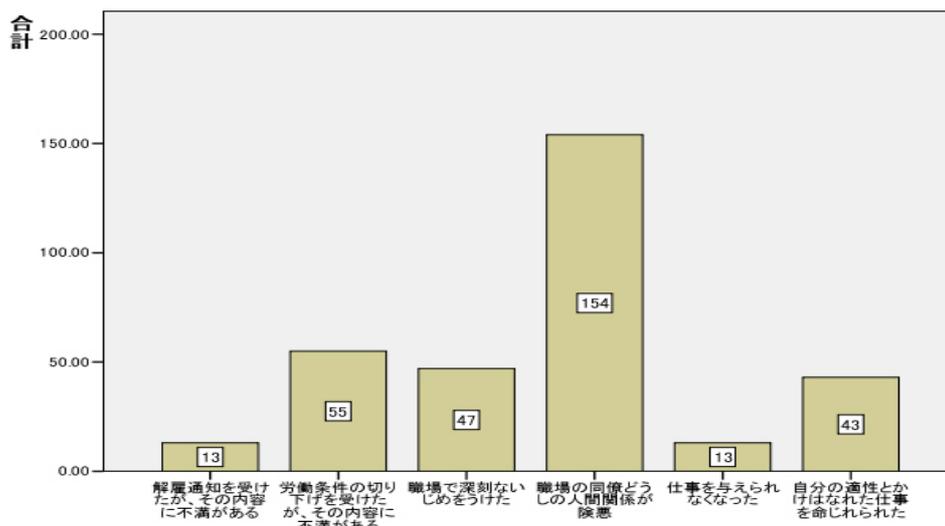
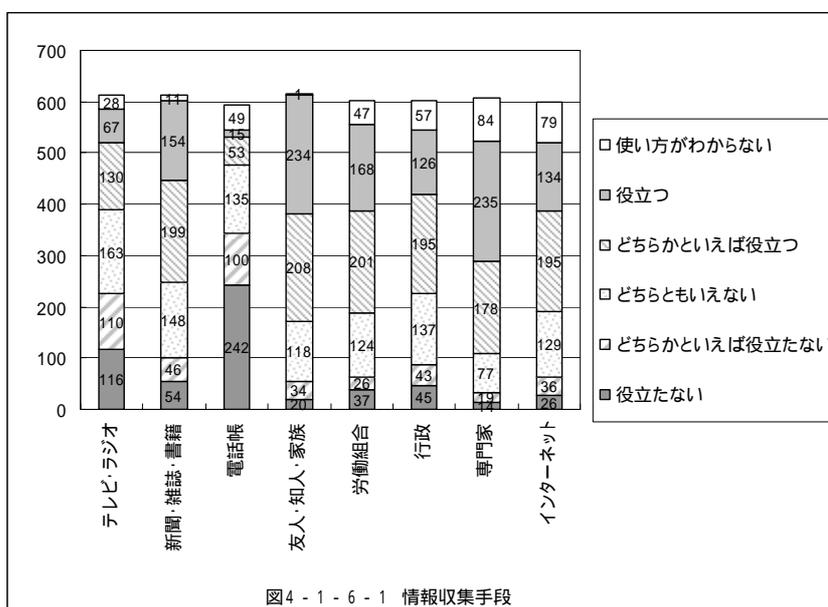


図4-1-5-1 職場トラブルの経験

4 - 1 - 6 情報収集の手段

職場トラブルに遭遇したとき、人はどのような情報収集手段に頼るか。「テレビ・ラジオ」「新聞・雑誌・書籍」「電話帳」「友人・知人・家族」「労働組合」「行政」「専門家」「インターネット」の8種類の情報収集手段に関して、1. 役立たない、2. どちらかといえば役立たない、3. どちらともいえない、4. どちらかといえば役立つ、5. 役立つ、の5段階評定に、6. 使い方がわからない、を加えた6つの選択肢を用意した。結果は、**図4 - 1 - 6 - 1**の通りである。

「友人・知人・家族」「専門家」は、「役立つ」「どちらかといえば役立つ」の割合がかなり高い。「労働組合」も、情報収集手段として比較的高く評価されている。



4 - 1 - 7 職場意識

自分が勤めている職場に対して、どのような意識を持っているか。回答を有職者に限定し、「会社が社会に貢献していることに誇りを感じる」「会社は私の能力を必要としている」「職場の雰囲気がよいので居心地がいい」「職場の人間関係の中で私の存在は重要である」以上の4項目に関して、1. そう感じていない、2. どちらかといえばそう感じていない、3. どちらともいえない、4. どちらかといえばそう感じている、5. そう感じている、の5段階で尋ねた。結果は、**図4 - 1 - 7 - 1**の通りである。

4つの項目に関して、いずれも「そう感じている」「どちらかといえばそう感じている」という肯定的な回答の割合が高い。回答者の職場意識は、比較的ポジティブであることがわかる。

